ESTIMATES

RCMP External Review Committee

2000-2001
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2001-III-83

ISBN 0-660-61205-4

RCMP
EXTERNAL REVIEW
COMMITTEE

2000-2001
Estimates

Report on Plans and Priorities

Approved

Solicitor General of Canada

100-04388/

Table of Contents

Section I: Messages

A. Chair's Message 1
B. Management Representation Statement 2

Section II: Departmental Overview

A. Mandate, Roles and Responsibilities 3
B. Departmental/Program Objective 4
C. External Factors Influencing the Department 5
D. Departmental Planned Spending 6

Section III: Plans, Results and Resources

A. Business Line Objective 7
B. Business Line Description 7
C. Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources 7

Section IV: Financial Information 11

Section V: Other Information 13

Section I: Messages

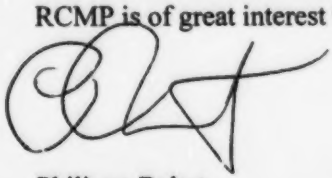
A. Chair's Message

1999-2000 marked a turning point for the RCMP External Review Committee. It succeeded in completely eliminating the backlog of cases that had accumulated over several years. At the same time, the Committee significantly reduced the amount of time required to dispose of grievances and disciplinary appeals referred to it. It is to be noted that several grievances referred to the Committee could not be heard because they were not part of the grievance categories over which the Committee has jurisdiction. Furthermore, compliance with the deadlines established by the *RCMP Act* for filing grievances is an issue which came up time and time again in grievances referred to the Committee. On several occasions, the Committee recommended to the Commissioner that he exercise the discretionary authority granted by the *Act* to extend the deadline for presenting a grievance either at Level I or Level II, due to extenuating circumstances which accounted for the delay in the grievance presentation.

In 2000-2001, the Committee will aim to increase awareness of its role within the RCMP and disseminate information throughout the organization about the most important principles established by the Committee since its creation in 1988. Hopefully, the result of the various communication initiatives being launched by the Committee will be to give all members a broader understanding of the legislative and police framework that governs labour relations within the RCMP.

The ability of the External Review Committee to do its job well is largely contingent on the willingness of the RCMP to share information. The Committee has to know that the Force will make available whatever information it needs so that its analysis of grievances and disciplinary appeals it receives is complete. As a general rule, there is an obvious willingness on the part of managers to be transparent and they display a high level of confidence towards the Committee.

In meetings during the past year in several regions of the country with members at all levels of the RCMP, it was apparent to me that the issue of labour relations within the RCMP is of great interest to all.



Philippe Rabot
Acting Chair

B. Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2000-2001 Report on Plans and Priorities (RPP) for the RCMP External Review Committee.

To the best of my knowledge, the information :

- accurately portrays the Committee's mandate, priorities, strategies and planned results of the organization;
- is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*;
- is comprehensive and accurate; and
- is based on sound underlying information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The reporting structure, on which this document is based, has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Bernard Cloutier
Executive Director

January 30, 2000

Section II: Departmental Overview

A. Mandate, Roles and Responsibilities

Under the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the member of the RCMP requests that the matter not be referred. In addition, pursuant to section 33 of the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* specifies the grievances which the RCMP Commissioner is obliged to refer to the Committee, namely grievances respecting:

a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;

b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;

c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;

d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; and

e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

In each case, the member may request that the matter not be referred, in which case the RCMP Commissioner has the discretion whether to refer the matter or not.

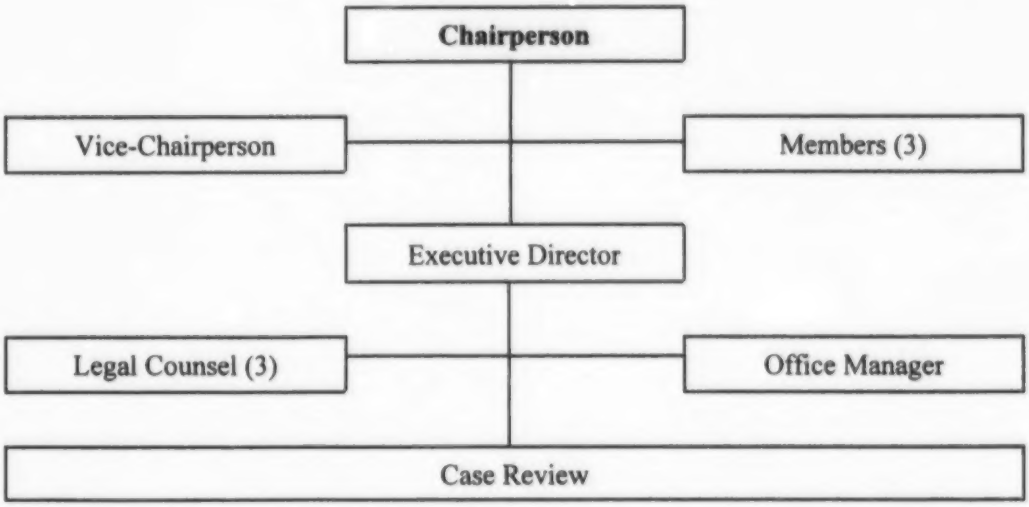
The Chair of the Committee reviews all matters referred to it. Where the Chair is not satisfied with the RCMP's disposition of the matter he or she may

a) advise the RCMP Commissioner and the parties of his Findings and Recommendations resulting from his review; or

b) initiate a hearing to consider the matter. At the end of the hearing the Committee member(s) designated to conduct the hearing will advise the RCMP Commissioner and the parties of the Committee's Findings and Recommendations.

In practice, even when the Chair is satisfied with the original disposition, he advises the RCMP Commissioner and the parties of the reasons by means of Findings and Recommendations. The RCMP Commissioner may accept or reject the Committee's recommendations but if he rejects a recommendation, he must provide written reasons for so doing.

In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the *RCMP Act* is followed. In each case, the Committee must consider the public interest, ensure respect for the right of RCMP members to fair treatment in accordance with the spirit of the Act and of the Public Service's internal regulations, and ensure that RCMP management is in a position to manage its labour relations in such a way as to maintain public confidence.



B. Departmental/Program Objective

To provide external review of appeals of formal discipline, appeals of discharge or demotion, and certain types of grievances referred to it by the Royal Canadian Mounted Police.

C. *External Factors Influencing the Department*

Several factors affect how the Committee conducts its business:

- *Committee's lack of control over the number and nature of referrals*

The Committee does not control the number or the nature of cases referred to it. These may vary considerably from year to year. The number of referrals depends, in part, on members' decisions as to whether they should submit their cases to level II, and on the Force's interpretation of the *RCMP Regulations* which establish the Committee's jurisdiction. The Committee is not involved in the decision as to whether a matter should be referred to it, and it has no power to consider grievances that have not been referred to it. Section 36 of the *RCMP Regulations* enumerates the categories of grievance that must be referred to the Committee. While paragraphs 36(b) through (e) are specific, this is not so with paragraph 36(a)–grievances related to the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members of the RCMP. Whether or not a matter is referable to the Committee under section 36 requires an interpretation in each case. While the vague wording of paragraph 36(a) only affects this one paragraph, it has disproportionate effects given that it accounts for a large proportion of the Committee's grievance referrals. The fact that certain types of very important grievances cannot be referred has given rise to a number of questions. The Committee has therefore undertaken to work with the RCMP to thoroughly review this matter, in order to determine whether it might be opportune to propose amendments to section 36.

- *Legislative and Policy Changes*

Any initiative undertaken by the RCMP to change legislation or policy in the area of labour relations could have a significant impact on the Committee's workload. For example, under section 31 of the Act, a decision cannot be grieved if some other process for redress is provided by a Standing Order of the Commissioner. It is rather unusual to see the mandate of a tribunal being narrowed or enlarged in scope by a mere administrative measure, but this is precisely what can be done by the RCMP Commissioner, without involvement of the Legislator.

- *Ever-increasing complexity of cases referred to the Committee*

While the number of cases referred to the Committee has remained relatively stable in the past three years, the cases themselves have presented an increasing number of unusual legal issues. In the majority of cases, the disciplinary action sought has been discharge. Although the Committee's resource allocations have not been increased, the cases before

it demand meticulous analysis, and in the past year this requirement has brought some increase in the average time that the Committee needs to complete its review of a case and submit its recommendation to the Commissioner.

- *Fast-changing RCMP environment*

In the past three years, the RCMP has taken several initiatives to bring about a change in its organizational culture. One key initiative was the establishment of a dispute resolution system. This might have been expected to reduce the number of referrals to the Committee but the reality was otherwise, partly because the program must not be regarded as a panacea. The lightning pace of change within the RCMP in recent years, due to the regionalization of its organizational structure, the impact of financial cutbacks and the adoption of new approaches to ethics and values issues, has had repercussions in all regions of Canada. And, reflecting the general trend among Canadians toward a heightened awareness of the rights of the individual, the members of the RCMP are more willing to assert themselves to ensure that they are treated with respect and dignity by their employer. This has made them readier to challenge decisions that they consider unfair. Consequently, it would not be surprising to see the Committee's workload increase significantly in the years to come.

D. Departmental Planned Spending

(thousands of dollars)	Forecast Spending 1999-2000	**Planned Spending 2000-2001**	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Budgetary Main Estimates (gross)	799	**811**	811	811
Total Main Estimates	799	**811**	811	811
Adjustments **	47	**0**	0	0
Net Planned Spending	846*	**811**	811	811
Plus: Cost of services received without charge	80	**80**	80	80
Net Cost of Program	926	**891**	891	891
Full Time Equivalents	5	**5**	5	5

* Reflects best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

** Adjustments are to accommodate approvals obtained since the Annual Reference Level Update (ARLU) exercise and to include Budget initiatives.

Section III: Plans, Results and Resources

A. Business Line Objective

To provide impartial, useful and timely reviews of matters referred to the Committee in a manner that respects and balances the interests of the RCMP, its members, and members of the Canadian public.

B. Business Line Description

The RCMP External Review Committee has only one program or business line: *Case Review.*

The Committee, which reports annually to Parliament, is a neutral third party providing an independent and impartial review of cases referred to it by the RCMP. The Committee may institute hearings, summon witnesses, administer oaths and receive and accept such evidence or other information as the Committee sees fit. The findings and recommendations of the Chairperson, or Committee, are sent to the parties and the RCMP Commissioner.

C. Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources

☞ **Key Result Commitment # 1** - *The provision of Committee leadership in assisting the RCMP in its labour relations*

Planned Results

- The provision of impartial, useful and timely *Findings and Recommendations* to the RCMP Commissioner; and
- the provision of useful informal advice to RCMP management and membership.

Related Activities

- The processing of 60% of grievances within three months, and 60% of appeals within 6 months;
- the implementation of specific plans designed to further increase awareness of the Committee's role within the RCMP and the dissemination of information throughout the RCMP about important principles established by the Committee since its creation;
- the provision of research, best practices studies and advice on specific issues affecting labour relations within the RCMP;
- the provision of input into proposed amendments to RCMP labour relations policies and procedures;
- the maintenance of regular contacts with all levels of the Force;
- the completion of the review of the Committee's mandate as it relates to grievances;
- the redesigning of the Committee's *Communiqué* to make it more useful to the Committee's stakeholders;
- the maintenance of a web page which includes all of the work the Committee has achieved since its beginning.

☞ **Key Result Commitment # 2** - *Further improving internal management of the Committee*

Planned Results

- a more effective and efficient way of conducting Committee business

Related Activities

- enhancing communications with the RCMP to better predict the Committee's future workload;

- creating opportunities for the Committee staff in order for them to further improve their knowledge and skills;

- completing the work involved in the creation of the Committee's electronic data base with a view to making it a useful management tool.

Section IV: Financial Information

Table 4.1: Net Cost of Program for the Estimates Year

(thousands of dollars)	Total
Net Planned Spending	**811**
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	**63**
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS	**17**
Workman's compensation coverage provided by Human Resources Canada	**0**
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	**0**
	891
Less: Non-Respendable Revenue	**0**
2000-2001 Net Cost of Program	**891**

Section V: Other Information

Statutes and Regulations Currently in Force

Parts II, III, IV and V of the *Royal Canadian Mounted Police Act*	(R.S.C., 1985, c. R-10), as amended

References

RCMP External Review Committee P.O. Box 1159, Station B 60 Queen Street, Room 513 Ottawa, ON K1P 5R2 Tel: (*613*) 998-2134 Fax: (*613*) 990-8969 Web Site: www.erc-cee.gc.ca E-mail: org@erc-cee.gc.ca	RCMP External Review Committee Annual Report RCMP External Review Committee *Communiqués*

BUDGET DES DÉPENSES

Comité externe d'examen de la GRC

Budget des dépenses
2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2001-III-83

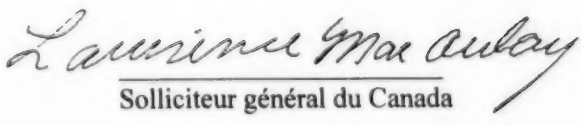
ISBN 0-660-61205-4

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Budget des dépenses 2000-2001

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé



Solliciteur général du Canada

Table des matières

Section I : Messages

A. Message du Président 1
B. Déclaration de la direction 2

Section II : Vue d'ensemble de l'organisme

A. Mandat, rôles et responsabilités 3
B. Objectif du programme 4
C. Facteurs externes influant sur l'organisme 5
D. Dépenses prévues de l'organisme 7

Section III : Plans, résultats et ressources

A. Objectif du secteur d'activité 9
B. Description du secteur d'activité 9
C. Principaux engagements en matière de résultats résultats escomptés, activités et ressources connexes 9

Section IV : Renseignements financiers 13

Section V : Autres renseignements 15

Section I : Messages

A. Message du Président

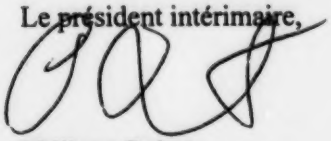
L'année 1999-2000 aura été un point tournant pour le Comité externe d'examen de la GRC. D'une part, il a éliminé l'arrérage de travail qui s'était accumulé au fil des ans. D'autre part, il a réduit sensiblement le temps requis pour disposer des dossiers de griefs et d'appels disciplinaires qui lui sont renvoyés. Il est à noter que plusieurs griefs sur lesquels le Comité s'est prononcé au cours de l'année furent jugés irrecevables parce qu'ils ne faisaient pas partie des catégories de griefs sur lesquels le Comité a compétence. Par ailleurs, le respect des délais prévus par la *Loi sur le GRC* pour présenter un grief semble aussi problématique. C'est une question sur laquelle le Comité a eu à se prononcer à maintes reprises au cours de l'année. Le Comité a plusieurs fois recommandé au Commissaire d'exercer le pouvoir discrétionnaire qui lui reconnaît la *Loi* de prolonger un délai pour présenter un grief, soit au premier ou au deuxième pallier, en raison de circonstances exceptionnelles qui ont occasionné un retard dans la présentation du grief.

En 2000-2001, le Comité cherchera à faire mieux connaître son rôle au sein de la GRC et à expliquer aux gestionnaires et membres les plus importants principes qui se dégagent des recommandations du Comité depuis sa création en 1988. Il est à espérer que ces initiatives en matière de communication permettront aux membres d'approfondir leurs connaissances des politiques et des lois qui régissent les relations de travail au sein de la GRC.

La capacité du Comité externe d'examen de bien faire son travail dépend dans une grande mesure de la collaboration qu'il reçoit de la GRC. Il doit pouvoir compter sur elle pour lui fournir tous les renseignements dont il a besoin pour que son analyse des questions soulevées par les griefs et appels disciplinaires soit aussi complète que possible. Règle générale, il y a une volonté évidente de la part des gestionnaires d'être transparents et ils manifestent une grande confiance à l'endroit du Comité.

Lors de mes rencontres avec des membres de tous les niveaux dans quelques régions du pays au cours de l'année, il m'a paru évident que la question des relations de travail dans la GRC est un sujet d'intérêt pour tous.

Le président intérimaire,



Philippe Rabot

B. Déclaration de la direction

Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2000-2001 du Comité externe d'examen de la GRC.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement les mandat, plans, priorités, stratégies et résultats clés escomptés de l'organisation;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et priorités*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

La structure de rapport sur laquelle se fonde le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et constitue la base de l'imputabilité des résultats atteints avec les ressources et les pouvoirs fournis.

Le Directeur exécutif

Bernard Cloutier

Le 30 janvier 2000

Section II : Vue d'ensemble de l'organisme

A. Mandat, rôles et responsabilités

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive sur les postes isolés*;

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;

e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

Le membre en cause peut toujours demander que son cas ne soit pas renvoyé devant le Comité. Le commissaire de la GRC a alors le choix de procéder ou non au renvoi du cas.

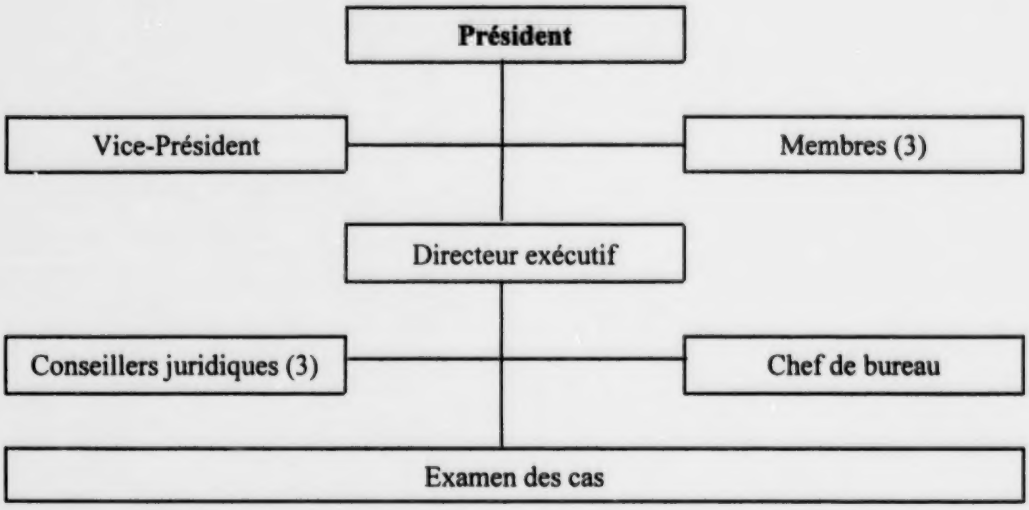
Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé. S'il n'est pas d'accord avec la façon dont la GRC a tranché le différend, il peut

a) soit informer le commissaire de la GRC et les parties de ses conclusions et recommandations;

b) soit ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au clair. Le ou les membres du Comité désignés pour tenir l'audience informent subséquemment le commissaire de la GRC et les parties des conclusions et recommandations du Comité.

En pratique, même lorsqu'il est d'accord avec la décision initiale, le président informe le commissaire de la GRC et les parties de ses motifs, en énonçant ses conclusions et recommandations. Le commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit fournir des motifs quant à son choix.

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et assurer le respect du droit des membres de la GRC à un traitement équitable et conforme à l'esprit de la Loi et aux règles internes de la fonction publique, tout en veillant à ce que la direction de la GRC puisse gérer ses relations de travail d'une façon qui lui permettra de garder la confiance du public.



B. Objectif du programme

À titre d'organisme indépendant, examiner les appels portant sur des mesures disciplinaires graves ou sur des décisions de renvoi ou de rétrogradation, ainsi que certains types de griefs présentés par la Gendarmerie royale du Canada.

C. *Facteurs externes influant sur l'organisme*

Plusieurs facteurs influent sur la façon dont le Comité s'acquitte de ses responsabilités, dont les suivants :

- *Manque de contrôle sur le nombre de cas renvoyés et leur nature*

Le Comité n'a pas de contrôle sur le nombre et la nature des cas qui lui sont soumis et qui peuvent varier considérablement d'une année à l'autre. Le nombre de renvois dépend, en partie, de la décision des membres en cause de soumettre ou non leur cas au deuxième niveau, et de l'interprétation, par la GRC, des dispositions du *Règlement de la GRC* qui établissent les compétences du Comité. En fait, le Comité ne participe pas à la décision qui est prise quant au renvoi éventuel d'un cas, et il n'a pas le pouvoir d'examiner des griefs qui ne lui ont pas été renvoyés. L'article 36 du *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité. Les alinéas 36*b*) à *e*) sont précis, mais ce n'est pas le cas de l'alinéa 36*a*) – les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres de la GRC. Il faut interpréter chaque cas pour déterminer s'il y a lieu de le renvoyer devant le Comité en vertu de ces dispositions. Bien que le libellé vague de l'alinéa 36*a*) ne touche que cet alinéa en particulier, son incidence est disproportionnée, car une grande partie des griefs renvoyés devant le Comité appartiennent à cette catégorie. Le fait que certaines catégories de griefs très importants ne puissent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité a suscité plusieurs interrogations. Dans cette optique, le Comité a entrepris, de concert avec la GRC, un examen approfondi de cette question pour voir s'il n'y aurait pas lieu de proposer des modifications à l'article 36 du Règlement.

- *Changements législatifs et stratégiques*

Toute initiative particulière entreprise par la GRC en vue de modifier des dispositions législatives et des politiques dans le domaine des relations de travail pourrait avoir une incidence considérable sur la charge de travail du Comité. Il est à noter, par exemple, qu'aux termes de l'article 31 de la Loi, une décision ne peut faire l'objet d'un grief s'il existe un autre recours prévu par une Consigne du commissaire. Il est assez exceptionnel de voir que le mandat d'un tribunal puisse être diminué ou élargi par simple mesure administrative, mais c'est pourtant précisément ce que peut faire le commissaire de la GRC, et ce, sans intervention du législateur.

- *Complexité croissante des cas renvoyés devant le Comité*

Même si le nombre de dossiers renvoyés devant le Comité est demeuré assez stable au cours des trois dernières années, les questions sur lesquelles le Comité est appelé à se prononcer comportent de plus en plus d'éléments juridiques inusités. Dans la plupart des dossiers, la mesure disciplinaire que la GRC veut imposer est le renvoi du membre. Le Comité n'a pas connu d'augmentation de la quantité de ressources qui lui sont allouées. Les dossiers exigent pourtant des analyses détaillées, ce qui a quelque peu augmenté au cours de la dernière année le temps dont le Comité a besoin en moyenne pour examiner un dossier et faire part de ses recommandations au commissaire.

- *Milieu de la GRC en évolution rapide*

La GRC a mis en œuvre, au cours des trois dernières années, plusieurs initiatives visant une transformation de la culture de son organisation. Une initiative clé a été la création d'un programme de règlement des différends. On aurait pu s'attendre à ce que cela se traduise par une diminution du nombre de dossiers renvoyés devant le Comité, mais ce n'est pas le cas. Il y a des raisons à cela. Premièrement, le programme de règlement des différends ne constitue pas une panacée. Les changements qui se sont produits à un rythme fulgurant au sein de la GRC ces dernières années, y compris la régionalisation de la structure organisationnelle, l'impact des restrictions budgétaires et l'adoption d'une nouvelle approche face aux questions d'éthique et de valeurs, ont été ressentis dans tout le pays. Deuxièmement, à l'image de la société canadienne où la population est de plus en plus consciente de ses droits, les membres de la GRC sont plus disposés à s'affirmer pour s'assurer d'être traités avec respect et dignité par leur employeur et sont donc prêts à contester les décisions qu'ils considèrent injustes. Il ne serait donc pas étonnant d'assister à une augmentation importante du volume de travail du Comité au cours des prochaines années.

D. Dépenses prévues

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 1999-2000	**Dépenses prévues 2000-2001**	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	799	**811**	811	811
Total du Budget principal des dépenses	799	**811**	811	811
Rajustements **	47	**0**	0	0
Dépenses prévues nettes	846 *	**811**	811	811
Plus : Coût des services reçus sans frais	80	**80**	80	80
Coût net du programme	926	**891**	891	891
Équivalents temps plein	5	**5**	5	5

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** Les rajustements tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis la mise à jour annuelle des niveaux de référence (MJANR) et des initiatives du Budget.

Section III : Plans, résultats et ressources

A. Objectif du secteur d'activité

Examiner de façon impartiale, utile et opportune les griefs et les appels renvoyés au Comité tout en respectant les intérêts de la GRC, de ses membres et des citoyens canadiens et en maintenant un juste équilibre entre ces divers intérêts.

B. Description du secteur d'activité

Le seul programme ou secteur d'activité du Comité externe d'examen de la GRC est l'*examen des cas*.

Le Comité, qui soumet un rapport annuel au Parlement, est un tiers chargé d'examiner de façon indépendante et impartiale les cas que lui soumet la GRC. Le Comité peut tenir des audiences, assigner des témoins, faire prêter serment, et recevoir et accepter des preuves ou autres informations s'il le juge bon. Les conclusions et les recommandations du président ou du Comité sont envoyées aux parties intéressées et au Commissaire de la GRC.

C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes

☞ **Principal engagement en matière de résultat n° 1 :** *Agir comme chef de file pour aider la GRC dans ses relations de travail avec son personnel*

Résultats escomptés

- Produire, dans les meilleurs délais, des conclusions et des recommandations impartiales et utiles à l'intention du commissaire de la GRC.
- Fournir des avis utiles à la direction et aux membres de la GRC.

Activités connexes

- Traiter 60 p. 100 des griefs dans un délai maximal de trois mois et 60 p. 100 des appels dans un délai maximal de 6 mois.

- Mettre en œuvre les plans spécifiques destinés à sensibiliser le personnel de la GRC au rôle du Comité et diffuser de l'information dans l'ensemble de la GRC sur les principes importants établis par le Comité depuis sa création.

- Effectuer des travaux de recherche, réaliser des études concernant les pratiques souhaitables et fournir des avis sur des questions spécifiques touchant les relations de travail au sein de la GRC.

- Donner son avis sur les modifications proposées des politiques et des règles concernant les relations de travail à la GRC.

- Maintenir des contacts réguliers avec tous les échelons de la force policière.

- Terminer l'examen du mandat du Comité concernant les griefs.

- Remanier le *Communiqué* pour en améliorer l'utilité à l'intention des partenaires du Comité.

- Tenir à jour une page Web décrivant tout le travail effectué par le Comité depuis ses débuts.

☞ **Principal engagement en matière de résultat n° 2 :** *Poursuivre l'amélioration de la gestion interne du Comité.*

Résultats escomptés

- Améliorer l'efficacité du Comité dans le cadre de ses activités.

Activités connexes

- Améliorer les communications avec la GRC pour mieux prévoir la charge de travail à venir du Comité.

- Offrir au personnel du Comité des occasions d'améliorer leurs compétences.
- Terminer le travail de création de la base de données du Comité pour en faire un instrument de gestion utile.

Section IV : Renseignements financiers

Tableau 4.1 : Coût net du programme pour l'année visée par le Budget des dépenses

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses prévues nettes	**811**
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	**63**
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le SCT	**17**
Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	**0**
Traitement et coûts des services juridiques connexes fournis par le ministère de la Justice Canada	**0**
	891
Moins : Recettes non disponibles	**0**
Coût net du Programme pour 2000-2001	**891**

Section V : Autres renseignements

Lois et règlements en vigueur

Parties II, III, IV et V de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*	(L.R.C. (1985), ch. R-10), telle que modifiée

Références

Comité externe d'examen de la GRC C.P. 1159, Succ. B 60 rue Queen, pièce 513 Ottawa, ON K1P 5R2 Tél : (*613*) 998-2134 Téléc : (*613*) 990-8969 Site Web : www.erc-cee.gc.ca Courriel : org@erc-cee.gc.ca	Rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC *Communiqués* du Comité externe d'examen de la GRC